

Investigación

EL PROCESO ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN DE PROFESORES UNIVERSITARIOS. CASO UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE GUAYANA- VENEZUELA

Rebeca Castellanos Gómez
(Venezuela)

Doctora en Ciencias Pedagógicas (Universidad de La Habana), Coordinadora del Doctorado en Ciencias de la Educación de la UNEG, Responsable de la Línea de Investigación Formación Docente del Centro de Investigaciones en Ciencias de la Educación (CICEG), Investigadora PEII Nivel B del MPPCyT, Correo: rebecastellanos@hotmail.com

Resumen

El presente artículo recoge los principales planteamientos de la experiencia de formación de profesores universitarios en la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG), con el objetivo de difundir sus avances y contribuir con el debate que en esta materia se genera en el país. Está estructurado en cinco secciones: la primera referida a los Antecedentes, Políticas y Reglamentos de la UNEG en cuanto a los procesos formativos de sus académicos; en la segunda se mencionan los resultados preliminares del proyecto de investigación institucional Realidades, Creencias y Expectativas del Académico UNEG sobre su formación, los cuales han contribuido con su operacionalización, en la tercera se detalla el Modelo de formación: sus principios psicológicos, educativos y organizacionales así como los componentes fundamentales del Modelo y su Mapa de Procesos. El cuarto punto describe el Sistema Integrado de Seguimiento Académico (SISA), como sistema de apoyo para la ejecución de la formación. Finalmente en la quinta parte reflejamos algunas conclusiones y la situación actual en la UNEG. El proceso metodológico inherente al Modelo estuvo basado en la revisión documental, de experiencias de otras universidades y la que posee la UNEG. Entre las conclusiones se destacan las bondades que posee el soporte virtual para avanzar en la implementación del primer módulo dirigido a los profesores ubicados en las siete sedes de la UNEG en todo el estado Bolívar; asimismo la pertinencia de los principios que lo rigen y la necesidad de emprender, con los responsables de su implementación, un proceso educativo más profundo sobre el modelo.

Palabras clave: Formación profesores universitarios, modelo.

Recibido: 06-02-2013

Aceptado: 11-04-2013

Abstract

This article summarizes the main approaches to teacher training experience of academics in the Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG), with the aim of spreading their progress and contribute to the debate on this issue that in the country is generated. It is divided in to five sections: The first refer to the antecedent, politics and regulations of the UNEG related to de the process of academic formations; The second mentioned preliminary results of the institutional research project: "Facts, Beliefs and Expectation, about the academic UNEG formations", which have contributed to its operationalization The third details the training model: its psychological principles, educational and as well as educational and organizational, core component and process map. The fourth part describes

The Integrated Systems of Academic Chase as a support systems form the delivery of training. Finally, in part five reflects some conclusions and the actual situation of the UNEG. The methodological processes inherent to the model come from documental review of others university and those that the UNEG have. Among the findings highlight the benefits that virtual supports have to advance the implementation of the first model designed for teachers in the seven places where the UNEG is located, also the relevance of the principles that govern it and the undertake a deeper educational process on the model, for those with responsibility to its implementation.

Keywords: Academic training, guidelines, model

ORGANIZATIONAL PROCESS IN THE TEACHER TRAINING COLLEGE. NATIONAL EXPERIMENTAL UNIVERSITY CASE GUYANA VENEZUELA.

**Rebeca Castellanos Gómez
(Venezuela)**

Doctor of pedagogical sciences (University of Havana).
Coordinator Ph.D. in science education from the UNEG,
Head of research online teacher education research
center in science education. (CICEG)
E-mail: rebecastellanos@hotmail.com

1. INTRODUCCIÓN

El artículo que a continuación se presenta constituye un resumen de las políticas, normas, estrategias y acciones institucionales sobre la formación del personal académico en la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG). Se refiere a una visión que refleja el compromiso organizacional hacia el mejoramiento de la calidad de las funciones académicas por la vía del aseguramiento de la pertinencia y calidad de los procesos formativos de sus académicos. Se parte de su conceptualización como Situación Social de Desarrollo Profesional, lo cual implica reconocer la unidad entre los procesos internos de cada profesor y los organizacionales, en su desarrollo personal y profesional. Se conciben Principios Psicológicos, Educativos y Organizacionales que sustentan el diseño y desarrollo del Modelo de Formación. Asimismo, se muestran los antecedentes de la universidad en esta materia, los resultados preliminares del proyecto de Investigación intitulado “Realidades, Creencias y Expectativas del profesor UNEG acerca de su formación” (Castellanos, 2010), se describe el Modelo y el Sistema Integral de Seguimiento Académico que facilita su operacionalización, finalmente se presentan unas consideraciones finales sobre el avance del trabajo realizado.

2. LA FORMACIÓN DE LOS PROFESORES EN LA UNEG

2.1.- ANTECEDENTES, POLÍTICAS, REGLAMENTOS

Desde el inicio de las actividades de Pregrado en 1987, la Universidad Nacional Experimental de Guayana ha mostrado interés en la formación de sus profesores. En ese momento inicia la primera cohorte de Pregrado con un Modelo Curricular centrado en el desarrollo de procesos cognoscitivos en el estudiante, en función de ello, desde la Coordinación del Curso Introductorio¹ se preparó y dictó un programa de capacitación en desarrollo de procesos cognoscitivos dirigido a los profesores contratados. Su diseño incluía sesiones

presenciales (160 horas académicas aproximadamente) y acompañamiento realizado a cada profesor, por los Responsables de los Componentes del Curso Introductorio, a lo largo del transcurso del semestre, conjuntamente con su correspondiente evaluación de desempeño docente. Esta experiencia resultó exitosa y fue aplicada nuevamente en la cohorte de 1988, a partir de allí la UNEG orientó sus esfuerzos hacia la realización de Estudios de Postgrado por parte de sus profesores sustentado en el primer Reglamento de Personal Académico (1987). En virtud del crecimiento matricular en Pregrado y de diversos factores inherentes a la dinámica organizacional, no se replicó nuevamente la experiencia de aquellos dos primeros grupos de profesores, pues para ello se requería su contratación anticipada cuestión que no siempre fue posible.

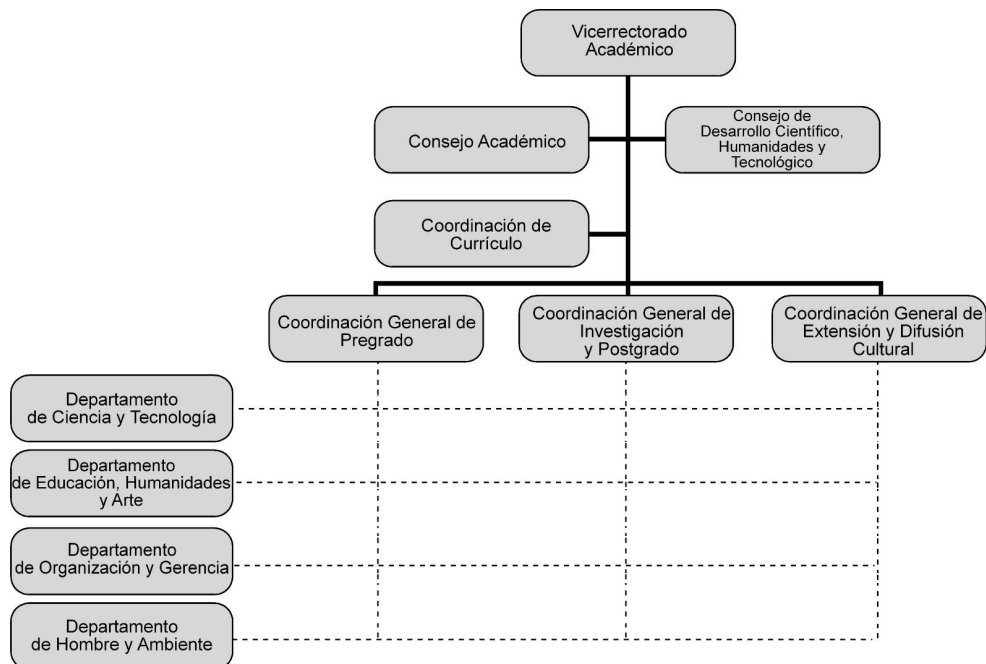
Posteriormente, la UNEG sufre una transformación en su estructura organizativo-funcional con un nuevo Reglamento General (1996), una estructura matricial en el Vicerrectorado Académico y se crean los Departamentos Académicos. A tal efecto, en materia de formación de profesores, los Departamentos pasaron a tener la principal responsabilidad, conjuntamente con las Coordinaciones Generales de Pregrado, Investigación y Postgrado, Extensión, y la Coordinación de Currículum.

Así, en su Reglamento (Art.1), los Departamentos se conciben como:

“Unidades organizativo-funcionales cuya razón de ser es la formación, desarrollo, evaluación y promoción del personal académico a los fines de asegurar la calidad y pertinencia de los procesos medulares de docencia, investigación, extensión así como la gestión académico-administrativa que demande la institución” (UNEG, 2007:1).

Por su parte, la Coordinación de Currículo,

Figura 1
Organigrama Vicerrectorado Académico UNEG



Fuente: Vicerrectorado Académico UNEG

adsrita al Vicerrectorado Académico, en esta nueva estructura (ver organigrama), contempla una Unidad de Desempeño Profesorial, esta instancia posee como función principal el establecimiento de lineamientos que coadyuven en la evaluación de la gestión curricular del profesor, ello realizado orgánicamente entre los Jefes de Departamento, las Coordinaciones de las Carreras y los estudiantes, con el propósito de retroalimentar los planes de formación.

Posteriormente, en el período 2000-2004 se crea una nueva Filosofía de Gestión en la cual se recogen políticas dirigidas a la formación y desarrollo del personal académico a saber: Políticas De las Capacidades y Potencial Humano e Intelectual, de allí destacamos

especialmente una: “Asegurar la formación humana e intelectual del personal académico, que permita y promueva el trabajo multidisciplinario e interdisciplinario para la creación de conocimiento, espacios académicos y comunitarios para el compartir de saberes” (UNEG, 2000:12). Esta política apunta directamente hacia los procesos de formación, desarrollo y evaluación permanente del personal académico de la universidad, sobre la base de las funciones académicas a cumplir.

En materia reglamentaria, el Reglamento del Personal Académico dedica todo un capítulo a la formación de los profesores: “Capítulo XIX De la Formación y Mejoramiento del Personal Académico” (2004), allí se menciona el diseño de planes de formación individualizados a través

de un trabajo coordinado entre los Departamentos y los Consejos Académico y de Investigación y Postgrado, una evidencia de la matricialidad institucional. Asimismo, en el Capítulo VIII referido al desempeño académico hace alusión a un aspecto fundamental; la evaluación del profesorado en función a su Plan Individual de Formación.

Lo anterior es mandatorio del diseño y ejecución de dichos planes por parte de los Departamentos conjuntamente con los propios profesores. En consecuencia, puede afirmarse que la UNEG posee, en materia política, reglamentaria estructural y funcional, las instancias, normas y funciones requeridas para la formación, desarrollo, evaluación y promoción de sus profesores.

Más recientemente (2005-2010), han habido otras iniciativas dirigidas al progreso e institucionalización de los procesos formativos de los académicos en la UNEG; entre ellas se destacan el nombramiento de comisiones por parte del Consejo Académico y Universitario para el estudio del perfil del académico, ajustes y actualización de los Reglamentos, creación de normativas y procedimientos que rigen la puesta en marcha y el control de los planes de formación. Una iniciativa interesante fue la creación del Proyecto Institucional 9 (PR9) en la estructura Plan Operativo-Presupuesto Anual (período 2005-2008) denominado "Formación Docente" (UNEG, 2005), el cual aseguraba presupuestariamente, los eventos formativos y de actualización, así como el trabajo realizado por los Departamentos Académicos en la organización de eventos, financiamiento de becas de postgrado y creación de revistas científicas institucionales entre otras acciones.

Todas estas instituyeron el campo propicio para la reflexión recurrente acerca de la formación y evaluación del profesorado unegista, sin embargo, aún para el 2013 los planes individualizados no se han concretado.

3. REALIDADES, CREENCIAS Y EXPECTATIVAS DEL ACADÉMICO UNEG SOBRE SU FORMACIÓN: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. RESULTADOS PRELIMINARES

En 2010, paralelamente a algunas iniciativas por parte del Vicerrectorado Académico en lo que respecta a la formación de los profesores, surge el interés por conocer las creencias y expectativas que éstos poseían sobre su formación y contrastarlas con lo realizado por el Vicerrectorado y los Departamentos a través de una investigación institucional. Un propósito fundamental planteado fue el poder ofrecer algunos lineamientos o indicaciones provenientes de dichas creencias y expectativas, orientadoras en el diseño de los planes individualizados que, hasta el momento no habían logrado concretarse. Entre las preguntas de investigación que orientaron el trabajo se destacan: "¿Cuáles son las creencias del personal académico de la UNEG acerca su proceso de formación?, ¿Cuál ha sido la participación de los profesores en el diseño de sus planes de formación?, ¿Qué expectativas poseen los profesores sobre su formación en la institución? ¿Qué lineamientos teórico-metodológicos pueden derivarse de las creencias y expectativas de los profesores sobre su formación?" (Castellanos, 2010:5)

Esta investigación se sustentó en la concepción de los procesos de formación plasmada en el Modelo Formativo aprobado en Consejo Universitario de la UNEG (2010), el cual se asume como un proceso complejo (Morín, 1999) a partir de la integración de los postulados de la UNESCO, especialmente de la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES, 2008), los planteamientos de Imbernón (1999, 2002, 2006) referidos a la consideración de la formación en función de modelos regulativos más que normativos, la participación del profesor como sujeto activo en el diseño, ejecución y evaluación de su proceso, mecanismos de innovación y aplicación como parte de la formación y el fomento de la autonomía en la colegialidad del proceso formativo. En este orden, se conceptualiza en términos de Situación Social de Desarrollo Profesional.

Esta concepción implica la integración y vinculación entre la personalidad del profesor y el contexto en que ocurre el ejercicio académico (la UNEG en este caso) como condicionantes del desarrollo profesional. Por ello, éste sería el resultado de ambas condicionantes de manera conjunta y no aisladamente (González V y otros 2003); esta situación tributa a la autodeterminación en el ejercicio de la profesión, ambas condiciones son de ineludible consideración en los programas formativos. En consecuencia, concebimos la formación en el ejercicio como parte de un proceso de desarrollo permanente, que considere las dimensiones profesionales, pedagógicas, personales, investigativas, extensionistas (sociales) y organizacionales.

La metodología empleada fue de corte cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a los cuatro Jefes de Departamentos Académicos, en el Vicerrectorado Académico, así como grupos focales (voluntarios) con los profesores ubicados por áreas de conocimiento en cada Departamento para un total de cuatro grupos. Se realizó la categorización, considerando el nivel de saturación, para obtener un sistema de categorías emergente. La categorización general resultante se refleja a continuación:

1. Primera Categoría:

Dificultades para el diseño / implementación de planes de formación

Aspectos:

- Falta precisar aún más la orientación de la formación de IV y V nivel
- Aún falta aclarar más los procedimientos para diseñar cada plan
- Limitaciones presupuestarias para organizar cursos de actualización por individualidades

2. Segunda Categoría:

Acciones de los Departamentos para la formación

Aspectos:

- Existencia de un cronograma de actividades anuales por profesor el cual cubre las expectativas académicas y personales de cada uno
- Análisis de los casos de estudios de IV y V nivel en Consejo Departamental
- Sugerencia a los profesores sobre la vinculación de la formación escogida, su perfil y las necesidades institucionales.
- Eventos académicos de difusión de productos académicos, actividades de extensión y cultura
- Asignación de tutor a profesores de nuevo ingreso.
- Trabajo en los dos niveles del Modelo de formación del Vicerrectorado Académico: básico y actualización
- Mecanismos informales de evaluación colegiada (por cátedras centrada en docencia pregrado), generaron mecanismos formales del Departamento

3. Tercera Categoría:

Visión y Acción de la Universidad sobre la Formación

Aspectos:

- Existencia de Modelo de formación elaborado desde el Vicerrectorado Académico
- Implementación de Sistema Integral de Seguimiento Académico
- Implementación de Sistema de Evaluación del desempeño en Pregrado
- Desvinculación entre Coordinaciones Generales y Departamentos para determinar áreas estratégicas de formación.
- Amplia cobertura a todas las sedes para formación en el Módulo Básico a través de plataforma virtual

4. Cuarta Categoría:

Acciones de los Profesores

Aspectos:

- Casos de desvinculación entre lo que los profesores estudian y lo que la universidad requiere
- Asistencia a eventos por iniciativa propia.
- Realización de sesiones, mecanismos de reflexión colegiada en el área sobre resultados de la docencia como detección de necesidades pedagógicas
- Generación de recomendaciones para implementar mejoras como producto de la evaluación colegiada (talleres o eventos de formación por área)

5. Quinta Categoría:

Percepciones

Subcategoría “Modelo de formación del VRAC”:

- El Modelo de formación del VRAC como un buen intento
- Interés del Vicerrectorado Académico y Departamentos en clarificar la metodología
- La UNEG Virtual ha sido de gran apoyo para ampliar la cobertura

Subcategoría “Planes de formación individuales”

- La situación ha ido cambiando para mejor
- Aún hay casos en que privan las expectativas personales por sobre las académicas
- Interés del profesorado ante la propuesta de Planes de carrera
- Impacto motivacional positivo ante la posibilidad de convenios para estudios de IV y V nivel de acuerdo con necesidades
- Jefes de área como actores importantes en el diseño de los planes
- Importancia a la formación pedagógica de los profesores

Subcategoría “Aspectos institucionales”

- Currículo por competencias requiere fortalecerse
- Deseos que la UNEG sea experta y reconocida en lo que se propone
- Buena aceptación por parte de los profesores de los cursos solicitados
- Falta de compromiso de mucha gente con la institución.

6. Sexta Categoría:

Ideas para los Planes de Formación

Aspectos:

- Diseño y ejecución de la inducción, formación y actualización conjunta entre varias instancias (Dirección Personal, Coordinaciones Generales, Departamentos)
- Diseño de planes de carrera académico-administrativa individualizados conjuntamente entre profesor y Departamento
- Considerar las necesidades de la universidad para el diseño de los planes
- Entrevistas individualizadas para planificar la carrera académica-administrativa
- Partir de una base de datos (SISA) y de un mapa de los posibles caminos individualizados dentro de la universidad
- Cruzar tres variables: intereses de la institución, del profesor y del entorno
- Incorporar mecanismos para su ejecución, las previsiones, la evaluación del desempeño y el seguimiento
- Considerar los intereses de los profesores en las nuevas propuestas para fomentar la motivación.

Estas categorías orientarán las sugerencias a los Departamentos a fin de clarificar el diseño, seguimiento y control no sólo de la formación en sí misma, sino del desarrollo de la carrera académica del profesorado como una totalidad.

4. MODELO DE FORMACIÓN DEL ACADÉMICO UNEG

Tal y como se mencionó anteriormente, desde el Vicerrectorado Académico, se asume el diseño y operacionalización de un Modelo orientador de la formación del personal académico (UNEG, 2010). En este sentido, se realiza un primer acercamiento desde los mandatos de la UNESCO (2008) que mencionan, entre otros aspectos: conocer y aplicar los principios de la pedagogía activa, las Tecnologías de la Comunicación e Información en su quehacer universitario, vinculación teoría-práctica, el fomento de valores de sensibilidad social, conciencia socio-ambiental, experticia en su área de competencia y el fomento de la intredisciplinariedad. De igual manera se sugiere priorizar la investigación sobre la prevención y solución de problemas sociales, hacer vida activa en la institución en la que se desempeña y ser modelo educativo y personal para la comunidad universitaria y la sociedad en general.

En el plano nacional se consideran los lineamientos de la Comisión Nacional de Currículo del Núcleo de Vicerrectores Académicos en lo que respecta al fomento de un Currículum por competencias en las universidades nacionales, cuestión que implica la correspondiente actualización a los profesores. Por otra parte, en plano institucional la organización de la universidad en siete (07) sedes a lo largo del estado Bolívar, distribuidas en un eje carretero de aproximadamente 1200 kms, las áreas estratégicas de la UNEG, las fortalezas informáticas y la transformación curricular en pregrado hacia un Modelo por Competencias se constituyeron en una suerte de mapa de ruta en el diseño del Modelo.

En función de lo anterior, de la complejidad que implica la carrera académica en nuestro país en este momento socio-histórico y de la categoría Formación de profesores como Situación Social de Desarrollo Profesional ya descrita, se describen los principios que dan soporte al Modelo unegista (UNEG, 2010).

Principios que sustentan la formación del profesor UNEG.

1. Principios Psicológicos:

Unidad de lo cognitivo y afectivo en el desarrollo de la formación.

Siguiendo a Vigotsky reconocemos la unidad entre lo cognitivo y lo afectivo en la función reguladora de la personalidad del profesor universitario, a partir de lo cual, se encuentra presente como contenido en el Programa de Actualización Permanente, en el Programa Básico dirigido a los profesores de nuevo ingreso, en el curso denominado “Ser Unegista” y como eje transversal a lo largo de su desarrollo en la medida en que los logros de su formación repercuten positivamente en su motivación para continuar el proceso.

Unidad de lo interno y lo externo en la formación del profesor.

Este principio se expresa en el Modelo dado el reconocimiento de la necesaria unidad entre las necesidades de formación del profesor como profesional y persona y las necesidades institucionales de desarrollo en áreas específicas. Esto se observa a lo largo del todo el Modelo, por una parte la actualización en el diseño por competencias y en el manejo de la modalidad virtual (Aula Virtual) por la cual se oferta el Programa Básico; por la otra, a medida que se avanza en los componentes se cruzan las necesidades del profesor con las áreas estratégicas de la UNEG en los Programas de Actualización y de Desarrollo Avanzado. Esta concepción se debe evidenciar en el diseño de los Planes Individualizados a realizarse entre cada profesor y su área de conocimiento de adscripción.

2. Principios Educativos:

El carácter recursivo del Modelo de Formación.

Sustentamos este principio en la concepción de “Bucle recursivo” el cual es definido como “un bucle generador en los que los productos y los efectos son en sí mismos

productores y causantes de lo que los produce” (Morin E. 2001:99). Esto se observa en el Modelo en el hecho de que los Programas Propuestos no se conciben ni ocurren en la práctica, de manera lineal, antes bien, pueden cursarse paralelamente a otros, unos pueden originar la necesidad de otros, unos alimentan los aprendizajes de otros. Lo anterior significa que un profesor puede estar realizando sus estudios de Postgrado y a la vez estar asistiendo a eventos de actualización, participando en sesiones de retroalimentación de su práctica académica ya sea en lo didáctico o en las Líneas de Investigación. En esta recursividad juega un papel crucial la evaluación del desempeño del profesor como mecanismo regulador y formativo.

El carácter desarrollador de la enseñanza.

Este principio, directamente vinculado a la categoría Educación Desarrolladora de Vigotsky, constituye un principio esencial a modo de eje transversal del Modelo. De esta manera, todos los Programas concebidos así como la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño de naturaleza regulativa y formativa, contribuyen con el desarrollo profesional y personal del profesor UNEG.

El profesor como sujeto de su desarrollo.

Este principio evidencia el reconocimiento de la participación activa del profesor en el diseño, aplicación y evaluación de su proceso formativo. Por ello debe manifestarse en la puesta en práctica de espacios de reflexión, individual y colegiada (Imbernón, 2006) acerca del desarrollo de su formación y su praxis académica en la UNEG empleando la autobservación como estrategia metodológica.

Vinculación teoría y práctica.

Este principio es un mandato de la UNESCO, implica la necesaria aplicación de los aprendizajes logrados por el profesor en el desarrollo de las funciones académicas, tanto a lo interno de la universidad como hacia la resolución de problemas sociales. Un manera de asegurarlo es mediante el monitoreo constante, por

la vía del sistema de autoevaluación del desempeño aplicado en la institución. Lo anterior permite evidenciar el enriquecimiento de la labor académica como producto de los aprendizajes adquiridos.

3. Principios organizacionales

Respeto a los requerimientos internacionales, nacionales e institucionales.

Este principio se ve reflejado en varios componentes del Modelo, primeramente en los contenidos pues la UNEG posee entre sus áreas estratégicas, la relación socio-ambiental, el desarrollo de Tecnologías de la Información y la Comunicación, las Humanidades y las Artes, la Educación, el Desarrollo Organizacional y el fomento del Turismo sustentable, los cuales permean la carrera académica del profesor. Asimismo, responde a los requerimientos nacionales en materia de vinculación con la sociedad y de formación por competencias. Todos ellos se evidencian en los diferentes programas y en las estrategias para su implementación.

Componentes fundamentales del Modelo.

Tal y como se observa en la figura N° 2, varios son los componentes fundamentales del Modelo:

1.- En primer lugar, mencionaremos su diseño matricial, en el cual se cruzan las Líneas Directrices emanadas de la Filosofía de Gestión Institucional con las áreas estratégicas de la Universidad a fin de orientar la formación del personal académico.

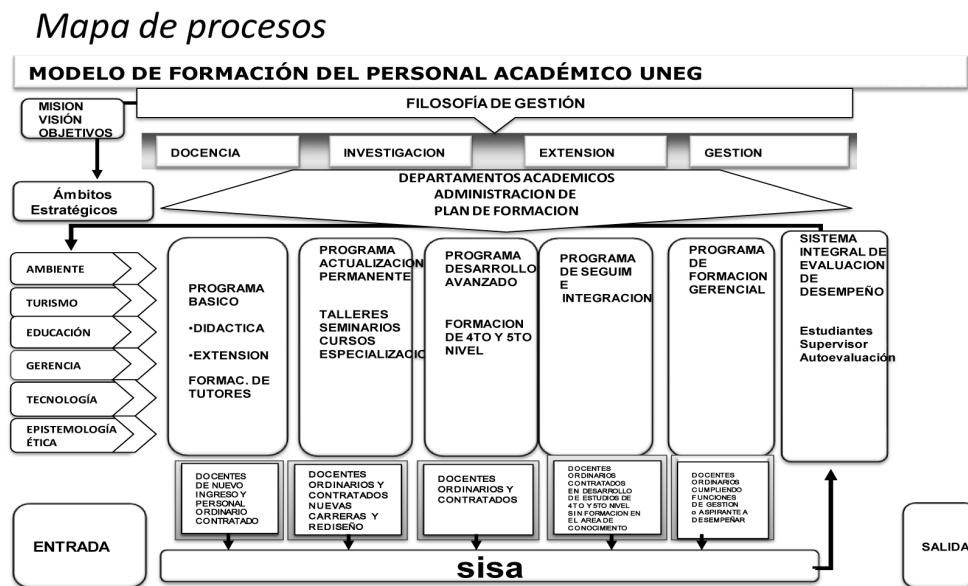
2.- En segundo lugar, se destacan cinco macro Programas: Programa Básico, de Actualización Permanente, de Desarrollo Avanzado, de Seguimiento e Integración y Programa de Formación Gerencial. El Programa Básico está dirigido a personal de nuevo ingreso el cual contempla dos fases: información institucional y formación pedagógica por competencias a cumplirse en un lapso de dos años (UNEG, 2011). Igualmente pueden asistir a este programa quienes no hayan recibido la formación pedagógica requerida y

ostentar la condición de ordinarios. El de Actualización Permanente está dirigido a todos los profesores y allí se contempla la asistencia y organización de eventos académicos tendentes a profundizar la experticia del profesorado en las áreas de interés. El Programa de Desarrollo Avanzado se orienta al estudio de Postgrados a fin de dar cumplimiento al desarrollo de la carrera académica del profesor, la UNEG prevé anualmente, el presupuesto requerido para el apoyo financiero correspondiente según sea el caso. El Programa de Seguimiento e integración surge a raíz de la existencia de profesores que están realizando estudios de Postgrado en áreas diferentes a las de su formación, esto ha venido ocurriendo desde antes de la implementación del Modelo como consecuencia de la necesidad de avanzar en el escalafón universitario, en consecuencia, se trata

de realizar un acompañamiento a fin de asegurar la actualización de dichas personas en función de su área de desempeño. Finalmente, el Programa de Formación Gerencial destinado a fortalecer las competencias gerenciales de quienes desempeñen cargos de dirección o estén interesados en desempeñarlos en un futuro.

3.- En Tercer lugar un componente importante es el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño como componente regulador de la formación. Este proceso, actualmente se encuentra automatizado, en línea, a través de la página web de la institución, para las funciones de docencia en Pre y Postgrado, y la función de investigación. Favorece la autorregulación tanto de la formación como del desempeño académico en general.

Figura 2.
Modelo de Formación Personal Académico UNEG (2011)



Fuente: Vicerrectorado Académico UNEG

5. SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO ACADÉMICO (SISA)

El SISA2 es un sistema creado para proveer herramientas informáticas de avanzada en el manejo de la información correspondiente a cada profesor en la UNEG, es una suerte de administrador informático de la data con el objeto que tanto los Departamentos, profesores, la Dirección de Personal y el propio Vicerrectorado Académico puedan acceder a información veraz de manera oportuna facilitando y sustentando la toma de decisiones.

Está conformado por varios módulos:

1. Expediente Académico, en él se recogen los datos personales y todos los correspondientes a su carrera académica desde que el profesor ingresa a la institución.

2. Evaluación, allí el profesor puede cargar su autoevaluación y ver los resultados de la evaluación realizada por los estudiantes y su jefe inmediato.

3. Reportes, módulo desde el cual se pueden imprimir los reportes referidos a su expediente laboral, estudiantes inscritos en sus secciones y un reporte sobre el resultado de su evaluación del desempeño. Es decir, un sistema de seguimiento a la carga académica del profesor. Como puede observarse, el SISA es de gran ayuda en los procesos de diseño de planes individualizados, pues el profesor incorpora su información en el sistema en el Módulo de Expediente y sobre la base de lo planteado en el Modelo se integran los requerimientos institucionales y personales. Asimismo, es posible el seguimiento por diversas instancias en la organización, en función de lo cual pudiéramos afirmar que se trata de un primer ejercicio de gestión de conocimiento en la UNEG.

6. CONCLUSIONES. SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad el Modelo de Formación se está aplicando en sus diferentes fases tal y como lo determina la complejidad del proceso, de la dinámica institucional, nacional y de los profesores. El primer módulo se administra en línea a través de la modalidad UNEG Virtual, a los

profesores de nuevo ingreso de las siete sedes. Para el desarrollo del resto de los Módulos se está trabajando conjuntamente con los Departamentos Académicos y considerando los resultados de la investigación antes mencionada. Destacamos la pertinencia de los principios que lo rigen, la viabilidad del uso de las TICs en su puesta en práctica y el funcionamiento integrado de los diversos componentes que tributan a favor de procesos de gestión más robustos. Hay mucho por recorrer, especialmente en la formación de los responsables de las áreas para el diseño de planes individualizados así como en el seguimiento permanente del proceso, metas pendientes para períodos venideros.

7. Notas

1. El Curso Introductorio fue un programa de iniciación estudiantil dirigido al desarrollo de procesos cognoscitivos en estudiantes de nuevo ingreso. Constaba de cuatro componentes: Desarrollo de Procesos Cognoscitivos (DPC), Lectura Comprensiva y Crítica (LCC), Matemática e Información Institucional. Todos los componentes organizaban sus estrategias didácticas sobre la base de procesos de pensamiento: observación, comparación, análisis, síntesis, inferencias, solución de problemas. Los profesores que ingresaron durante las dos primeras cohortes recibieron un curso de actualización al respecto.

2. El SISA es un sistema informático diseñado por la Dirección de Informática de la UNEG de acuerdo con los lineamientos del Vicerrectorado Académico con el objetivo de recoger la información actualizada sobre el desarrollo de la carrera académica del profesor. Cada profesor accede a su página en este sistema y va llenando los aspectos referidos a ascensos, programa de formación, estudios de postgrado, asistencia a eventos, proyectos de investigación, publicaciones, evaluación del desempeño y cualquier otro inherente a su desarrollo profesional dentro de la institución.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castellanos, Rebeca. (2010). Realidades, creencias y expectativas del académico UNEG acerca de su formación. Proyecto de investigación. Resolución CU-O-05-259. UNEG. Venezuela.
- González Maura, Viviana., Rojas Amanda., Canfux, Verónica, (2003) Principios de un programa de formación postgraduada de docentes universitarios para la educación en valores. Ponencia. III Taller Nacional de investigaciones educativas y Educación de Postgrado. MES. 7 y 8 de mayo.
- Imbernón, Francisco. (1994). La formación del profesorado. Edit. Paidós. España.
- Imbernón, Francisco. y colaboradores. (2002). La Investigación Educativa como Herramienta de Formación del Profesorado. Editorial Grao. Barcelona. España
- _____. (2006). Actualidad y nuevos retos de la formación permanente. Revista electrónica de Investigación Educativa RIE, 8 (2). Consultado el día 24-07-08 en <http://redie.uabc.mx/vol8nº2/contenido-imbernon.html>.
- Morín, Edgar.(1999) El Método. La Naturaleza de la Naturaleza. Madrid. Ediciones. Cátedra.
- _____. (2001) La Cabeza Bien Puesta. Editorial Nueva Visión. Argentina.
- Universidad Nacional Experimental de Guayana (1987). Reglamento de personal académico. UNEG. Venezuela.
- _____.(1996).Reglamento General. UNEG. Venezuela.
- _____.(2000).Filosofía de Gestión. Dirección de Planificación. UNEG. Venezuela.
- _____.(2004).Reglamento de personal académico. UNEG. Venezuela
- _____.(2005).Plan Operativo-Presupuesto por Proyectos. UNEG. Venezuela
- _____.(2007). Reglamento de Departamentos Académicos. Consejo Universitario. UNEG. Venezuela.
- _____.(2011). Lineamientos sobre la fase de inducción del personal académico de nuevo ingreso. Consejo Universitario. Resolución CU-O- 02071. UNEG. Venezuela.
- _____.(2010). Modelo de formación del personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Consejo Universitario. Resolución CU-O- 02071. UNEG. Venezuela.
- UNESCO (2008) Declaración de la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y El Caribe. CRES.